

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah kegiatan yang didalamnya dikerjakan oleh seorang atau kelompok bertujuan melakukan sesuatu tindakan atau aktivitas menjadi lebih baik. untuk mencapai target yang akan di tuju harus sesuai dengan rencana yang efektif dan efisien. Banyak sekali turunan pengetahuan di Manajemen, Yaitu adalah Manajemen SDM, sebuah prosesing perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, serta pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi namun bisa di artikan juga sebagai sistem yang terdiri dari aktifitas interdevenden (berkesinambungan) contohnya cara memimpin dapat menimbulkan keputusan yang tidak sesuai, dan lain-lain. Bila aktivitas SDM dilibatkan secara baik dan propesional dalam suatu tindakan.

Disuatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang krusial. maupun baik dan buruknya organisasi itu tergantung siapapun yang mengisi wadah organisasi nya, bisa di lembaga, maupun instansi atau di perusahaan. Kenapa bisa seperti itu , sudah jelas SDM ini berbentuk suatu tujuan untuk segala kegiatan di target akhir perusahaan. SDM punya peran di proses perencanaan, pelaksanaan hingga tahap evaluasi keseluruhan kegiatan di perusahaan. Makadari itu perusahaan butuh SDM tentang me-manage serta melaksanakan semuanya agar sesuai dengan rencana, yang telah direncanakan atau menjadi sebuah visi misi perusahaan.

Malayu SP Hasibuaan (2012), Manajemen SDM ialah ilmu serta seni mengatur suatu hubungan juga peran kekuatan kerja supaya lebih teratur untuk mencapai suatu tujuan masyarakat, karyawan, organisasi atau perusahaan. Dapat di uraikan MSDM yakni berupa sebuah ilmu dimana dalamnya terdapat sosok manusia yang jadi sumber daya yang sudah

potensi yang amat ditentukan di keberlangsungan sebuah perusahaan, juga harus dibudidayakan untuk bisa berkontribusi sangat dominan untuk suatu perusahaan atau individu. Manajemen harus lebih berpengaruh dalam hal konsep di unggulkan di semua kegiatan apalagi organisasi yang mana terdapat perencanaan, pengelolaan, pengontrolan serta evaluasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan di SDM dalam menggapai suatu arah visi misi sebuah organisasi atau perusahaan.

Dikatakan oleh Martoyo (2000) kompensasi ideal sesuai bisa mengupgrad motivasi para karyawan karena ini bisa memotivasi karyawan agar semakin menghasilkan di pekerjaan.

Motivasi punya daya tingkat pendorong serta semangat atas bekerja, dan kepada aturan, lalu untuk meningkatkan keinginan serta berkembangnya harus dengan kemauan yang kokoh setiap orang, motivasi mempunyai nilai ketika ingin mendapatkan spirit dalam bekerja ataupun spirit dalam pekerjaan, motivasi ialah acuan agar bisa menghidupkan spirit kerja karyawan untuk mengerjakan atas pekerjaan juga amanahnya, jadi kompensasi sama motivasi adalah bahan untuk meningkatnya kinerja karyawan.

Dalam penelitian lanjutan ini peneliti ingin temukan hal-hal yang baru, yang akan diteliti yaitu tentang pengaruh *Kompensasi dan Motivasi* terhadap *Kinerja karyawan*, penelitian ini dilakukan di Bank Jabar Banten Syariah cabang Kota Bandung. Tentu menjadi sebuah keinginan yang tinggi bagi saya pribadi, untuk mengetahui lebih jauh, mengenai *Kompensasi Dan Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan* di Bank Jabar Banten Syariah cabang Kota Bandung.

Untuk memperkuat judul yang diajukan peneliti tentang pengaruh *Kompensasi Dan Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan* peneliti melakukan mini observasi dengan cara melakukan wawancara langsung dengan sebagian karyawan Bank Bjb Syariah cabang Kota Bandung dan menghasilkan pembahasan:

Table 1
Daftar Wawancara

No	Item Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah karyawan merasakan kurang nya kompensasi yang merata di Bank Jabar Banten Syariah Cabang Kota Bandung?	Iya, Sebagian karyawan saya merasakan kurang nya kompensasi yang merata, yang di berikan kepada saya.
2	Apakah pekerjaan yang anda lakukan berarti bagi diri sendiri, orang lain, dan perusahaan ?	Sangat berarti karena setiap pekerjaan yang diberikan tentunya sebuah pengalaman bagi diri sendiri, bagi orang lain tentunya membantu atau meringankan pekerjaan mereka, dan perusahaan tentunya sangat berarti karena setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan output nya yaitu bagi perusahaan
3	Apakah karyawan sudah cukup mendapat motivasi dari atasan ?	Dari beberapa karyawan menjawab Tidak, dan ada juga yang menjawab Iya.
4	Apakah kinerja anda akan kian membaik atau meningkat setelah anda diberikan Kompensasi Dan Motivasi yang berarti ?	Ya, semua karyawan menjawab sama, karna menurut mereka semua keinginan dan semangat itu bisa kita munculkan , atas dasar utama nya yaitu diberikan

No	Item Pertanyaan	Jawaban
		Dorongan Materil maupun Moral.
5	Apakah anda menerima informasi keberhasilan pencapaian dalam menyelesaikan tugas?	Ya, Semua keberhasilan di informasikan secara cepat tidak ada kata terlambat
6	Apakah sempat terlintas ingin mencari pekerjaan baru ?	Sebagian karyawan berpendapat ya, dan sebagian karyawan berpendapat lebih mempertimbangkan
7	Apakah anda sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ?	Sebagian kecil karyawan ya, dan sebagian besar karyawan berpendapat tidak

Sumber : Penulis .2020

Dari hasil wawancara Diatas menghasilkan kesimpulan bahwa *Kompensasi dan Motivasi* di Bank Bjb Syariah cabang Kota Bandung masih belum merata dan maksimal, sehingga menyebabkan timbulnya *Kinerja Karyawan* yang masih belum maksimal. Di lihat dari beberapa jawaban karyawan Bank Jabar Banten Syariah cabang Kota Bandung.

Dengan melihat latar belakang dan tinjauan teoritis serta hasil wawancara mini, Karna nya ini menjadikan saya sendiri penasaran, lalu meneruskan penelitian mengenai pengaruh *Kompensasi Dan Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan* yang ditulis di dalam judul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH CABANG KOTA BANDUNG”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah saya Jabarkan, bisa saya simpulkan identifikasi permasalahannya ialah :

1. Diketahui pekerjaan merupakan hal utama di sebuah organisasi dan perusahaan. Supaya keinginan yang optimal di perusahaan maupun organisasi bisa tercapai, maka perlunya pertimbangan terkait kompensasi dan motivasi memegang peran penting sebagai perangsang agar tercapainya suatu tujuan organisasi namun kompensasi dan motivasi ini apakah mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan di Bank Jabar Banten Syariah cabang Kota Bandung
2. Kompensasi sangat tidak merata di Bank Jabar Banten Cabang Kota Bandung, jelas membuat para karyawan tidak stabil kinerjanya jadi ini sebuah masalah besar dan memicu saya melakukan penelitian disini.
3. Hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten Syariah cabang kota Bandung sangat penting bagi para karna karyawan, karyawan membutuhkan sebuah dorongan disela-sela pekerjaan dan kesibukan mereka.
4. Hubungan Kompensasi serta Motivasi pada kinerja karyawan Bank Jawa barat Banten Syariah cabang kota Bandung sangat berarti yang mana mereka membutuhkan materil dan moral secara setrata untuk membuat kinerja mereka stabil dan makin membaik kedepannya. ini juga menjadi salah satu masa depan karyawan, karna Ketika karyawan itu sudah tidak ada semangat untuk bekerja ini akan menjadi ancaman besar untuk perusahaan.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dari identifikasi masalah ini, bisa disimpulkan masalah di sebuah kasus nya, ialah :

1. Apakah *Kompensasi* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank Jabar Banten Syariah cabang kota Bandung ?
2. Apakah *Motivasi* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank Jabar Banten Syariah cabang kota Bandung ?

3. Apakah *Kompensasi* Dan *Motivasi* mempunyai pengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* pada karyawan Bank Jabar Banten Syariah cabang kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berbeda dari latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh *Kompensasi* terhadap *Kinerja* pada karyawan Bank Jabar Banten Syariah cabang kota Bandung
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh *Motivasi* terhadap *Kinerja* pada karyawan Bank Bjb Syariah cabang kota Bandung
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh *Kompensasi* Dan *Motivasi* terhadap *Kinerja* pada karyawan Bank Bjb Syariah cabang kota Bandung

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Di segi Teoritis hasil nya bisa berguna agar :

- a. Dapat menambah pustaka kajian ilmiah terutama dalam judul tentang pengaruh *Kompensasi* Dan *Motivasi* terhdap kinerja.
- b. Untuk mempermudah peneliti selanjutnya ,agar bisa menyelesaikan tugas akhir dari masa perkuliahan.
- c. Untuk masyarakat pada umum nya

b. Manfaat Praktis

Bagi penulis

- a. Penelitian ini saya harap bisa untuk bertambah nya wawasan serta ilmu pengetahuan bagi penulis, terkhusus dalam ilmu Manajemen yaitu Manajemen SDM yang berkesinambungan sama *Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. sebagai salah satu syarat untuk menyekesaikan tugas akhir. Dan Wisuda bagi *Fakultas*

dan Universitas

- b. Hasil yang nanti sudah selesai bisa dijadikan bahan referensian untuk peneliti selanjutnya tentang pengaruh *Kompensasi dan Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan*.

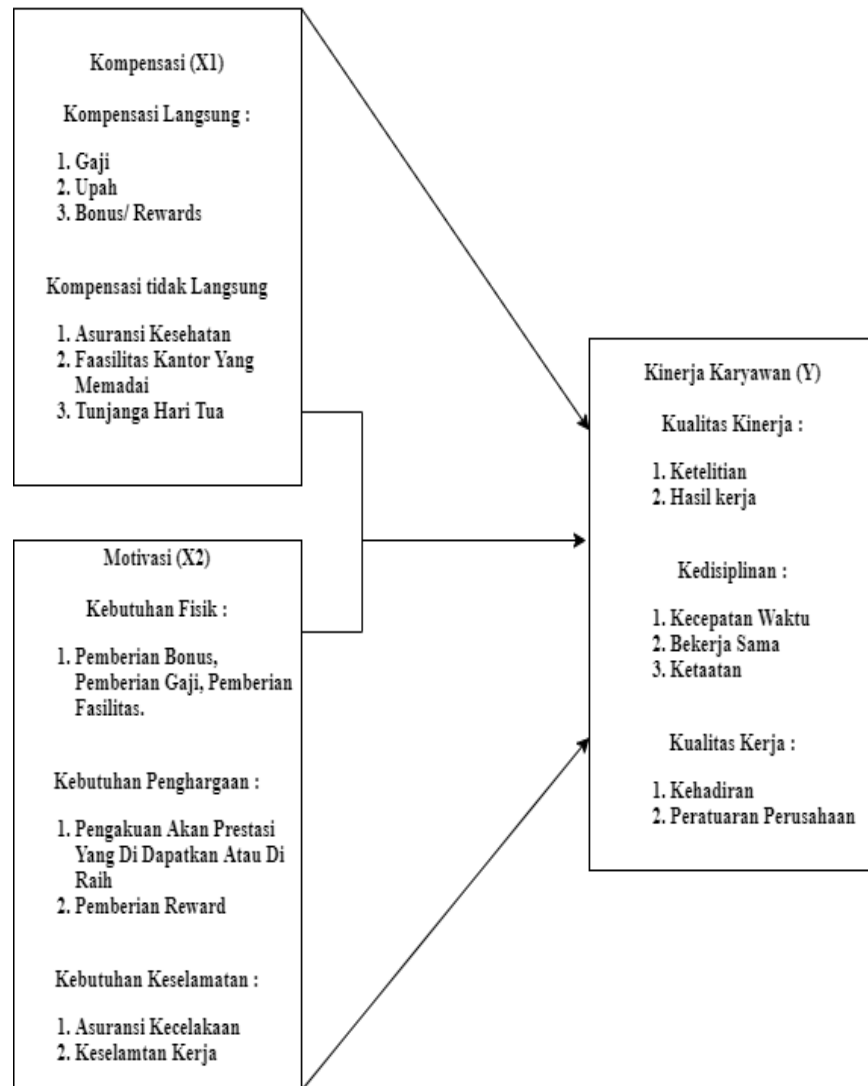
F. Kerangka Pemikiran

Sugiyono mengatakan (2011) “kerangka berpikir berupa jenis konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh antar *Kompensasi dan Motivasi* terhadap *Kinerja Karyawan* pada karyawan Bjb Syariah Cabang utama Kota Bandung.

Menurut Anwar Perabu Mangku negara (2001), “*Kompensasi* pada sudut pandang Anwar Perabu Mangku Negara yakni “apapun setelah di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Di Kepegawayan, Pemberian berbentuk uang adalah *Kompensasi*, ini di berikan kepada pekerja untuk tanda dari kerja kerasnya.

Maslow berkata (1970) motivasi yakni tenaga pendorong di dalam ,jadi membuat manusia mengerjakan apapun, juga berusaha untuk memenuhi kebutuhanya. Disebuah penelitian, juga disebutkan dengan *motivasi* yakni keinginan yang mengerakan atau yang men-suport seseorang maupun diri sendiri untuk berbuat sesuatu.

Gambar 1



Kerangka Penelitian

Disusun penulis (2021)

➤ Skema Kerangka Pemikiran

- H1 : Garis panah yang pertama posisi berada di awal itu menunjukkan, yakni Seberapa besar pengaruh Kompensasi Variable (X1) terhadap Variable (Y) Kinerja Karyawan
- H2 : Garis panah yang ke dua posisi berada di paling bawah ,itu menunjukkan yakni Seberapa besar pengaruh Motivasi Variable (X2) terhadap Variable (Y) Kinerja Karyawan
- H3 : Garis panah yang ke tiga posisi dari ke dua Variable itu menunjukkan yakni Seberapa besar pengaruh Kompensasi Variable (X1) Dan Motivasi Variable (X2) terhadap Variable (Y) Kinerja Karyawan

G. Penelitian Terdahulu

Peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan untuk referensi, Serta Kaitannya Kesamaan dengan judul yang akan di bawa.

Table 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
1.	Fazriyah, Aslamiatul (2014)	<i>Pengaruh kepuasan kompensasi (pay level, pay raises, benefit, dan pay structure and administration) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. kantor cabang pembantu wilayah X Cikarang Bekasi.</i>	1) Terdapat pengaruh dari Pay Level Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,801 > 1,997). Jadi dapat disimpulkan bahwa Pay Level berpengaruh terhadap kinerja. Dan didapat nilai signifikansi pada uji t kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya Pay Level berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi.</p> <p>2) Terdapat pengaruh Pay Raises Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi.</p> <p>Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,873 > 1,997$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Pay Raises berpengaruh terhadap kinerja. Dan didapat nilai signifikansi pada uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya Pay Raises 112 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Bekasi.</p> <p>3) Terdapat pengaruh Benefit Terhadap Kinerja Kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,829> 1,997). Jadi dapat disimpulkan bahwa Benefit berpengaruh terhadap kinerja. Dan didapat nilai signifikasi pada uji t kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya Benefit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi.</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>4) Terdapat pengaruh Pay Srtucture and Administration Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai t hitung > t tabel ($2,492 > 1,997$). Jadi dapat disimpulkan bahwa pay srtucture and administration berpengaruh terhadap kinerja. Dan didapat nilai signifikansi pada uji t kurang dari 0,05 ($0,015 < 0,05$) artinya pay srtucture and administration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
			<p>pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi.</p> <p>Terdapat pengaruh yang simultan dari Pay Level, Pay Raises, Benefit, pay structure and administration terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. KCP Wilayah X Cikarang Bekasi. Yang diperoleh dari hasil F tabel sebesar 2,513 dan F hitung sebesar 25520,939. Karena F hitung > F tabel ($25520,939 > 2,513$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima (hipotesis diterima).</p>
2	Rohman, Syamsul	<i>Pengaruh kompensasi,</i>	1. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
	Abdul (2017)	<p><i>lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.</i></p>	<p>Kinerja karyawan berdasarkan pengujian secara parsial, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik thitung bertanda positif sebesar 2,551 dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,66. Dari data tersebut tampak bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga H_a diterima, maka terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat-Bandung</p> <p>2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja</p>


No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Karyawan berdasarkan pengujian secara parsial, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik thitung bertanda positif sebesar 4,192 dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,66. Dari data tersebut tampak bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga H_a diterima, maka terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat-Bandun factor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Tunas</p>


No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Hijau Samarinda Adalah Pemberian Kompensasi</p> <p>3. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian secara parsial, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik thitung bertanda positif sebesar 5,177 dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,66. Dari data tersebut tampak bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga H_a diterima, maka terdapat pengaruh positif dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat-Bandung</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>4. Dari hasil pengujian secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berrpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) diperoleh Fhitung 32,623 dan Ftabel 3.09, maka dari data tersebut tampak bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($32,623 > 3.09$) dan ini berarti H_0 ditolak, maka kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat-Bandung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Sedangkan untuk pengujian koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka diperoleh hasil R square (R^2) sebesar 0,51. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ atau $0,51 \times 100\% = 51\%$, ini menunjukkan presentasi sumbangan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 51% yang berarti pengaruh yang diberikan kuat, sedangkan sisanya 49%</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
			dipengaruhi oleh faktor lain.
3	Santi Rahayu, Santi (2016)	<i>Pengaruh Kompetensi Tidak Langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.</i>	1) Berdasarkan penghitungan diperoleh t hitung sebesar 2,779, sementara itu t dari tabel diperoleh = 2,008. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (2,008 2,779) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan prestasi kerja karyawan. sebesar 0,845 atau 84,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (pembayaran upah, perlindungan ekonomis, program

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
			<p> pelayanan karyawan dan kompensasi yang ditetapkan legal) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan sebesar 84,5. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam dimensi (pembayaran upah, perlindungan ekonomis, program pelayanan karyawan dan kompensasi yang ditetapkan legal) mampu menjelaskan sebesar 84,5% variasi variabel dependen yaitu kompensasi tidak langsung. </p>
4.	Novrizalia Puteri, Egga (2018)	<i>Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan : Studi terhadap PT</i>	1. Reward (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal tersebut didapatkan berdasarkan hasil

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
		<p><i>Taspen Persero Kantor Cabang Bandung</i></p> 	<p>uji parsial (t) pada variabel reward didapatkan dari nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 3,450 lebih besar dari ttabel yaitu 1,673. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak artinya reward (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).</p> <p>2. Punishment (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal tersebut didapatkan berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel punishment didapatkan dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 4,546 lebih besar dari ttabel yaitu 1,673 . Hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima artinya punishment</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
			<p>(X2) berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).</p> <p>3. Reward (X1) dan punishment (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal tersebut didapatkan berdasarkan hasil uji simultan (F) diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 105,655 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,17.</p> <p>Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan arti bahwa reward (X1) dan punishment (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y)</p>
5.	Neng Astri Wahyuni, Neng	Pengaruh Insentif Material terhadap	a. Pengaruh insentif dalam bentuk uang terhadap

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
	Astri (2015)	Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	<p>kinerja pegawai</p> <p>Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi atau RSquare sebesar 0,709 atau 70,9%.</p> <p>Hal ini menunjukkan bahwa insentif dalam bentuk uang secara parsial memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 70,9%, sedangkan sisanya yaitu 29,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.</p> <p>b. Pengaruh insentif dalam bentuk jaminan sosial terhadap kinerja pegawai</p> <p>Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi atau</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>R-Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dalam bentuk jaminan sosial secara parsial memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 33,4%, sedangkan sisanya yaitu 66,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.</p> <p>c. Pengaruh insentif dalam bentuk uang dan insentif dalam bentuk jaminan sosial secara simultan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka R^2 (R Square)</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>sebesar 0,732 atau 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 73,2%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam dimensi (insentif dalam bentuk uang, insentif dalam bentuk jaminan sosial) mampu menjelaskan sebesar 73,2% variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
			<p>peneliti. Dapat terlihat bahwa nilai koefisien determinansi yang telah dihitung sebesar 73,2% masuk dalam kriteria pengaruh yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang tinggi dari pengaruh insentif material terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa insentif material memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.</p>
6.	Sopariyah, Ani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan	1. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
		Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jawa Barat.	kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jawa Barat, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5,341 \geq 2,012$. Hal ini juga diperkuat dengan uji signifikansi dengan perolehan signifikansi sebesar 0,010 (lebih kecil dari nilai alpha 0,05). Dengan demikian H_a diterima dan H_o Ditolak, Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan tinggi maka tingkat Kepuasan kerja tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jawa Barat, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $-2,284 \leq 2,012$. Hal ini juga diperkuat dengan uji signifikansi dengan perolehan signifikansi sebesar 0,016 (lebih kecil dari nilai alpha 0,05). Nilai t_{hitung} didapat bernilai negatif artinya pengaruh yang diberikan adalah pengaruh Negatif. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, Hal ini berarti jika Budaya</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Organisasi tinggi maka tingkat Kepuasan Kerja rendah begitupun sebaliknya.</p> <p>3. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jawa Barat, dibuktikan dengan perolehan uji simultan dengan hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $8,996 \geq 3,19$.</p> <p>Hal ini juga diperkuat dengan uji signifikansi dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari nilai alpha 0,05). Dengan demikian H_a diterima dan H_o Ditolak,</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tinggi maka tingkat Kepuasan Kerja tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. R² sebesar 0,543 artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 54,3 %</p>
7.	Suherman, Usep Deden (2017)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja.	<p>1. Hendaknya PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja membentuk budaya organisasi yang kuat yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dan sekaligus memelihara dan menjaga budaya organisasi sehingga dapat</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>meningkatkan kinerja organisasi dengan lebih baik lagi;</p> <p>2. PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja hendaknya lebih sering memberikan apresiasi atas prestasi pegawai dalam bentuk</p> <p>256 'Adliya Vol. 11, No. 1, Juni 2017 penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui pemilihan pegawai yang berprestasi dan pegawai setiap bulannya dengan memberikan piagam atau plakat pegawai sehingga merasa memiliki nilai lebih, apalagi bila diberi penghargaan berupa fasilitas-fasilitas dalam</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>bentuk materi dengan cara tersebut pegawai merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan;</p> <p>3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja harus melihat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seperti kompetensi, pemberian kompensasi, efisiensi organisasi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kondisi sosial, komunikasi dan sebagainya</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
8.	Ramadanti, Dita Fitri (2020)	Pengaruh kepemimpinan transfasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung	<p>1. Berdasarkan hasil uji hipotesis atau Uji T yang telah dilakukan pada penelitian ini terhadap pengaruh secara parsial pada variabel Kepemimpinan transfasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan pada karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.</p> <p>2. Berdasarkan hasil uji hipotesis atau Uji T yang telah dilakukan pada penelitian ini terhadap pengaruh secara parsial pada variabel Employee Engagement (X_2) terhadap</p>

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>Kinerja Karyawan (Y) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan pada karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji hipotesis atau Uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini terhadap pengaruh secara simultan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Employee Engagement (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti adanya pengaruh secara simultan pada karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung</p>

No	Nama peneliti/tahun	Judul dan variabel	Hasil
9.	Iman muhammad Taufiq (2018)	Pengaruh Koempensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung	Hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang dihasilkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh sebesar β 0,479 terhadap kinerja karyawan (Y). kemudian nilai, t_{hitung} mendapatkan Nilai sebesar 10,040 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,674 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,040 > 1,674) dengan ini signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh

No	Nama peneliti/tah un	Judul dan variabel	Hasil
			<p>sebesar β 0,160 terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Kemudian nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($2,468 > 1,674$) dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Dan hasil dari analisis uji f menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} mendapatkan nilai sebesar 72,687 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,17 maka $F_{tabel} \geq (72,687 > 3,17)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Dan hasil output koefisien determinasi atau <i>R-Square</i> yang diperoleh sebesar 0,729 atau 72,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>

Dari hasil penelitian sebelumnya, bahwasannya mayoritas hasil penelitian adalah positif dan signifikan, yang mana ketika kompensasi dan Motivasi kurang dari perusahaan akan semakin rendah Kinerja Karyawan nya begitupun sebaliknya.

H. Hipotesis

Berdasarkan judul yang diambil, yaitu pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa barat Banten Syariah cabang utama Kota Bandung maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

Ha: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis II

Ha: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis III

Ha: Kompensasi juga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.